
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA
FEVEREIRO DE 2015 - n. 52



Jurisprudência

Greve. Direito Fundamental Social. Falta ao trabalho. Descontos salariais

Pág. 05

***Destaques
desta
edição***

Legislação

Lei nº 13.097, de 19/01/2015 – Altera a Lei nº 10.820/2003, que rege a autorização de descontos em folha de pagamento, entre outras providências

Pág. 22

Notícias

Grupo Pão de Açúcar é multado por descumprir norma coletiva que proibiu trabalho em 1º de maio

Pág. 15

Portaria SPPE nº 3 de 26/01/2015 - Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social

Pág. 17

O informativo do Jurídico UGT é uma publicação mensal elaborada em parceria com Mascaro e Nascimento Advogados e Patah e Marcondes Sociedade de Advogados, direcionada às entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Este informativo foi escrito pelas advogadas Cláudia Campas Braga Patah, Débora Marcondes Fernandez e Ana Paula Ferreira.

Consultas jurídicas: as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT) contam com o suporte jurídico consultivo através do e-mail trabalhista@ugt.org.br

ÍNDICE

LEGISLAÇÃO

- 1) Portaria Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE nº 3 de 26/01/2015 – DOU 30/01/2015 - Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros; pág. 17
- 2) Lei nº 13.097, de 19/01/2015 – DOU de 20/01/2015 – Altera a Lei nº 10.820/2003, que rege a autorização de descontos em folha de pagamento, entre outras providências; pág. 22

JURISPRUDÊNCIA

- 1) Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. 1. Doença ocupacional. "síndrome de burnout" ou "síndrome de esgotamento profissional". Gestão por estresse. Responsabilidade civil do empregador. Indenização por danos morais e materiais. 2. Do quantum indenizatório. Decisão denegatória. Manutenção; pág. 03
- 2) Recurso de Revista. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Possibilidade. Prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Jurisprudência consolidada do STF quanto ao efeito paralisante das normas internas em descompasso com os tratados internacionais de direitos humanos. Incompatibilidade material. Convenções nos 148 e 155 da OIT. Normas de direito social. Controle de convencionalidade. Nova forma de verificação de compatibilidade das normas integrantes do ordenamento jurídico;

pág. 04

- 3) Danos morais. Indenização devida. Exploração de trabalhador indígena. Convenção 169 da OIT e Estatuto do Índio. Intermediação de mão de obra. Sonegação de direitos trabalhistas. Prática discriminatória; pág. 05
- 4) Banco de horas. Invalidez; pág. 05
- 5) Recurso ordinário da reclamante. Conduta antissindical da empregadora; pág. 05
- 6) Greve. Direito Fundamental Social. Falta ao trabalho. Descontos salariais; pág. 05
- 7) Responsabilidade do empregador. Art. 157 da CLT. Condições de trabalho oferecidas. NR 17. Análise ergonômica das condições de trabalho. Conduta omissiva; pág. 06

NOTÍCIAS

- 1) Centrais pedem revogação das MPs que limitam direitos; pág. 06
- 2) Ministro: decisão sobre mudanças em benefícios trabalhistas cabe ao Congresso; pág. 08
- 3) Terceirização: PL 4.330 é desarquivado e está pronto para votação em plenário; pág. 10
- 4) Rede de hospitais é condenada em R\$ 500 mil por assédio moral e conduta antissindical; pág. 11
- 5) MTE atualiza profissões no Cadastro Brasileiro de Ocupações; pág. 12
- 6) Extinção ou paralisação das atividades empresariais impede estabilidade de dirigente sindical; pág. 13
- 7) Proposta obriga empregador a pagar plano de saúde para trabalhadores; pág. 14
- 8) Formulário digital de seguro-

desemprego entra em vigor a partir de abril; pág. 14

trabalho em 1º de maio; pág. 15

9) Grupo Pão de Açúcar é multado por descumprir norma coletiva que proibiu

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos Tribunais Trabalhistas.

TST

1. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. 1. Doença ocupacional. "síndrome de burnout" ou "síndrome de esgotamento profissional". Gestão por estresse. Responsabilidade civil do empregador. Indenização por danos morais e materiais. 2. Do quantum indenizatório. Decisão denegatória. Manutenção.

O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da "Síndrome de Burnout" ou "Síndrome de Esgotamento Profissional", bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o

aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, esmerada e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST – 3ª Turma -AIRR-1316-11.2012.5.03.0037- Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado - Publicado acórdão em 03/10/2014)

2. Recurso de Revista. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Possibilidade. Prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Jurisprudência consolidada do STF quanto ao efeito paralisante das normas internas em desconformidade com os tratados internacionais de direitos humanos. Incompatibilidade material. Convenções nos 148 e 155 da OIT. Normas de direito social. Controle de convencionalidade. Nova forma de verificação de compatibilidade das normas integrantes do ordenamento jurídico.

A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em bis in idem. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148 e 155, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os "riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes". Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – 7ª Turma – RR 1072-72.2011.5.02.0384 - Relator: Ministro Cláudio Brandão - Publicado acórdão em 03/10/2014)

4ª Região

3. Danos morais. Indenização devida. Exploração de trabalhador indígena. Convenção 169 da OIT e Estatuto do Índio. Intermediação de mão de obra. Sonegação de direitos trabalhistas. Prática discriminatória.

Prova que demonstra desrespeito à honra e à dignidade do trabalhador, de pouca instrução. Ausência de registro na CTPS e inobservância dos direitos trabalhistas mais básicos, o que não ocorreu com trabalhadores não índios que exerciam a mesma atividade (carga e descarga). Gravidade da conduta que enseja a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para as providências cabíveis na persecução da tutela coletiva aplicável. (TRT 4ª Região - 2ª Turma – Processo n. 0000947-60.2012.5.04.0531 RO - Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso - Publicação em 15-10-2014)

4. Banco de horas. Invalidez.

Não obstante a autorização prevista nas normas coletivas para a adoção de banco de horas, na hipótese em exame não há prova de que eram observadas as disposições previstas nas próprias convenções coletivas, tais como o fornecimento de demonstrativo dos débitos e créditos de horas levada a efeito e a observância do limite máximo de 90 dias para regular compensação. Mantida a sentença que declarou a nulidade do regime compensatório adotado pela empregadora. Recurso ordinário da demandada desprovido. (TRT 4ª Região - 1ª Turma - 0001573-72.2012.5.04.0016 (RO) – Relatora: Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti - Publicação em 17/11/2014).

5. Recurso ordinário da reclamante. Conduta antissindical da empregadora.

Caso em que a reclamante, na condição de dirigente sindical, atuou como porta-voz de seus colegas numa reivindicação de caráter coletivo junto à sua empregadora e, após solucionado o caso, teve o seu setor de trabalho trocado, nitidamente como forma punitiva ou de represália. Conduta antissindical que resultou caracterizada nos autos, ofensiva ao direito fundamental à liberdade sindical consagrado no art. 8º da Constituição, do qual decorrem todas as demais garantias para um livre exercício da representação sindical. Ato patronal reputado nulo, com determinação de imediato retorno da trabalhadora ao setor de trabalho anterior à alteração, sob pena de multa diária. Recurso provido no aspecto. (TRT 4ª Região - 7ª Turma - Processo n. 0001054-07.2013.5.04.0261 RO – Relator: Desembargador Wilson Carvalho Dias - Publicação em 07-11-2014)

17ª Região

6. Greve. Direito Fundamental Social. Falta ao trabalho. Descontos salariais.

Se a greve não for declarada abusiva o empregador deve sempre assumir o risco da atividade econômica (CLT, art. 2º) e, à luz dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa, o termo “suspensão” contido no art. 7º da Lei de Greve deve ser interpretado evolutivamente como “interrupção”. Afinal, enquanto não for regulamentado o principal direito fundamental dos trabalhadores (CF, art. 7º, I), não se deve punir com a pena máxima juslaboral

(corte de salários de natureza alimentícia) o trabalhador (e sua família) que, arrimando-se no texto constitucional, exerce legitimamente um direito fundamental social. (TRT 17ª Região – 3ª Turma - RO 0099400-19.2013.5.17.0006 – Relato: Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite - Publicado Acórdão 17/07/2014)

18ª Região

7. Responsabilidade do empregador. Art. 157 da CLT. Condições de trabalho oferecidas. NR 17. Análise ergonômica das condições de trabalho. Conduta omissiva.

O art. 157 da CLT impõe às empresas o dever fornecer a seus empregados um ambiente de trabalho inócuo, adotando medidas capazes e suficientes para garantir a integridade física e moral de seus empregados. É nesse sentido que vêm à baila as Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho, que objetivam regulamentar as condições de segurança do trabalho e têm força de lei e como tal devem ser observadas pelos empregadores. Dentre as normas regulamentadoras editadas pelo MTE está a NR 17 que impõe ao empregador a realização de análise ergonômica do trabalho, de forma individualizada, com o fito de avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Em outras palavras, a análise do trabalho, desde a postura do empregado durante a execução de suas tarefas, ao manusear máquinas ou se inserir em seu posto de trabalho, até a exigência de produtividade, garantindo que essas condições não ofereçam riscos à saúde do trabalhador. Não sendo essa norma observada pelo empregador, está caracterizada sua conduta omissiva a ensejar sua responsabilidade pelos danos sofridos pelo empregado em razão das condições de trabalho oferecidas. (TRT 18ª Região – 3ª Turma RO - 0000092-76.2012.5.18.0051- Relatora: Juíza Silene Aparecida Coelho – Publicado 06/06/2014)

NOTÍCIAS

1. Centrais pedem revogação das MPs que limitam direitos

A UGT e as centrais sindicais — CUT, CTB, Força Sindical e Nova Central — se reuniram, nesta terça-feira (10), com os presidentes da Câmara, Eduardo Cunha (PMDB-RJ), e do Senado, Renan Calheiros (PMDB-AL), para discutir os efeitos das medidas provisórias 664 e 665, ambas de 2014, que alteram regras para a concessão de benefícios trabalhistas e previdenciários, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-reclusão, pensão por morte e seguro-desemprego.

As centrais têm posição contrária às MPs editadas pelo governo federal, por considerá-las prejudiciais ao trabalhador ou a seus dependentes e querem dialogar com o Executivo e com o Congresso para que sejam revogados ou tenham seus efeitos mitigados.

Os dirigentes sindicais entregaram a Eduardo Cunha “**Nota das centrais sindicais em defesa dos direitos e do emprego**”. No documento, assinado pela UGT, CUT, CTB, Força Sindical e Nova Central, as lideranças sindicais criticam a edição das duas MPs, já em vigor. Eles reivindicam revogação das medidas consideradas prejudiciais aos trabalhadores.

Traição aos trabalhadores.

Segundo Ricardo Patah, Presidente da UGT, “Nós tivemos, no final do ano, uma negociação, uma conversa muito boa com a presidente. Ela se comprometeu com as centrais sindicais naquele momento, dizendo que não ia tomar qualquer medida que afetasse os trabalhadores, sem antes discutir amplamente com os trabalhadores. Isso foi no dia 8 de dezembro. Vinte e um dias depois vêm as medidas provisórias. Então, nós, trabalhadores, nos sentimos realmente traídos neste momento.”

O presidente do Senado posicionou-se sensível às questões colocadas pelos sindicalistas e disse que o Congresso Nacional não faltará com os trabalhadores. “Toda vez que houve risco ao direito do trabalhador, ele sempre se estabeleceu. Qualquer solução tem que ser com a garantia dos direitos dos trabalhadores. Essa forma de transferir a conta para os trabalhadores é injusta e ultrapassada”, afirmou.

Renan se comprometeu em defender os interesses dos trabalhadores nessa questão e vai apresentar a proposta para dialogar com os sindicalistas durante reunião do governo com o setor produtivo, que vai acontecer depois do feriado de Carnaval.

Na reunião, o presidente da UGT, Ricardo Patah lembrou que o Senado precisa ter uma pauta em defesa dos trabalhadores e ela deveria ser unificada com a pauta defendida pelas centrais sindicais, que inclui o fim do fator previdenciário e as 40 horas semanais, sem perda de salário.

Conteúdo das MPs

As MPs 664 e 665 são, claramente, formas de restringir direitos dos trabalhadores dos setores público e privado.

A MP 664 altera a Lei de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a cargo do INSS. Na pensão por morte, por exemplo, antes não havia carência nem para o INSS nem para o Regime Próprio dos Servidores Públicos. Com a nova regra, passa a ser exigido o prazo de 24 meses de matrimônio ou união estável para a sua concessão, excetuando-se poucos casos. O fim das pensões vitalícias, outra inovação do texto, criará regra tão negativa quanto a do fator previdenciário, pois o benefício será concedido de acordo com a expectativa de vida do cônjuge.

A MP 665 altera as regras do seguro-desemprego. Antes, o trabalhador tinha direito ao benefício após seis meses de trabalho. Com as novas regras, a primeira solicitação só pode ser feita após 18 meses; e a segunda, após 12 meses trabalhados. O prazo cai para seis meses somente a partir do terceiro pedido.

Também houve alteração na concessão do abono salarial. Antes, quem trabalhava um mês durante o ano e recebia até dois salários mínimos tinha direito a um mínimo como abono. Agora, são exigidos seis meses de trabalho ininterruptos, e o pagamento passa a ser proporcional ao tempo trabalhado.

O auxílio-doença era de 91% do salário do segurado, limitado ao teto do INSS. Além disso, as empresas arcam com o custo de 15 dias de salário antes do INSS. As novas regras fixam o teto do benefício pela média das últimas 12 contribuições, e as empresas passam a arcar com o custo de 30 dias de salário antes do INSS.

741 emendas

As MPs receberam 741 emendas para alterar as novas regras. Segundo o líder do governo, deputado José Guimarães (PT-CE), é possível ajustar o texto, “preservando a espinha dorsal, que é exatamente a manutenção das duas medidas provisórias, e fazer os ajustes que são necessários, que preservem as conquistas sociais e a perspectiva de consolidação e retomada do crescimento econômico”.

O líder admite que é necessário negociação: “É claro que tem que dialogar. Nós não sabemos nem sobre o mérito das emendas. Nós vamos fazer a primeira reunião com os ministros das áreas no próximo dia 24, após o carnaval, e, a partir daí, a gente abre o debate”.

Prazo

As MPs serão analisadas por comissões mistas, formadas por deputados e senadores. Caso aprovadas, seguirão para votação nos plenários da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. O Congresso tem até o dia 2 de abril para votar as medidas provisórias. Se não forem aprovadas até lá, proposições perdem a validade. (Com centrais e agências Câmara e Senado)

Fonte de Pesquisa: Agência DIAP – 10/02/2015

2. Ministro: decisão sobre mudanças em benefícios trabalhistas cabe ao Congresso

O ministro do Trabalho e Emprego, Manoel Dias, afirmou nesta quarta-feira (11) que será dos deputados e senadores a decisão final sobre as medidas provisórias que alteram as regras de concessão de benefícios trabalhistas (MPs 664/2014 e 665/2014), como o seguro-desemprego.

— O Congresso é que vai, em última instância, decidir mudá-las tanto quanto ele entenda que deva ser mudado — afirmou.

As duas medidas receberam um total de 741 emendas de parlamentares. Nesta terça-feira (10), representantes de entidades sindicais visitam os presidentes do Senado, Renan Calheiros, e da Câmara, Eduardo Cunha, para pedir a revogação das duas MPs.

Segundo Manoel Dias, uma comissão tripartite composta por governo, centrais sindicais e Parlamento será formada para a discussão da medida. Ele ressaltou que quatro ministros de Estado já se reuniram duas vezes com as centrais sindicais e que uma nova reunião está prevista para o dia 25, quando as centrais deverão apresentar suas propostas. De acordo com o ministro, ainda não foram detectados pontos em que o governo poderá ceder.

— O resultado dessa discussão com o Parlamento é que vai determinar em que pontos as medidas serão alteradas — destacou.

O ministro disse ainda que nenhum gesto do governo pode ser interpretado como desrespeito ao trabalhador.

— Temos a necessidade de garantir a saúde dos fundos [nos quais o dinheiro do trabalhador é depositado], a permanência dos fundos, o fortalecimento dos fundos. Temos responsabilidade de gestores. Se quebrar, vou pagar? — questionou.

Carteira de trabalho

Manoel Dias também anunciou que deve enviar ao Congresso Nacional projeto de lei propondo o reajuste da multa para o empregador que mantém empregado sem carteira assinada. O valor atual é de R\$ 402,53 por trabalhador encontrado em situação irregular.

— A multa está defasada há 20 anos — observou o ministro.

Para ele, o valor atual não assusta o sonegador. O ministro não adiantou, porém, de quanto será o reajuste proposto.

— O corpo técnico ainda está discutindo e deverá apresentar uma proposta em 15 dias — informou.

Antes de a proposta ser enviada à Câmara, será submetida à Casa Civil e à presidente Dilma Rousseff.

Campanha de fiscalização

O projeto de lei é parte do Plano Nacional de Combate à Informalidade, lançado ano passado pelo ministério. Na segunda fase do plano, iniciada agora, será promovida uma campanha de fiscalização da assinatura das carteiras de trabalho. De acordo com dados do ministério, hoje são mais de 14 milhões de trabalhadores em situação irregular, sem acesso aos benefícios previdenciários e direitos trabalhistas, sendo que 42,9% deles estão no Nordeste e 42,3% no Norte.

— Isso representa uma sonegação de R\$ 80 bilhões anuais à Previdência e ao FGTS — ressaltou o ministro.

A meta do ministério é de formalizar o emprego de 400 mil trabalhadores em 2015. O ministro espera que sejam recolhidos cerca de R\$ 2,5 bilhões de receitas adicionais, referentes ao FGTS. Ao todo, a expectativa do ministério é que as receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), do FGTS e da Previdência Social sejam elevadas em até R\$ 5,2 bilhões até o final do ano. Inicialmente, o governo havia anunciado pacote envolvendo programas trabalhistas que somaria R\$ 10 bilhões, entre aumento de arrecadação e corte de gastos.

— Faltam ainda mais alguns programas, que serão anunciados até o fim de março, para completar essa meta de R\$ 10 bilhões — esclareceu o ministro.

Na primeira fase do plano, foram criadas novas ferramentas de fiscalização, com aprimoramento dos sistemas informatizados, e capacitados 750 auditores fiscais para uso dessa nova tecnologia. Com essas ferramentas, aumentou o número de empresas fiscalizadas por cada auditor por mês. Conforme dados do ministério, antes do plano, cada auditor fiscalizava 15 empresas por mês, agora esse número chega a 60. Porém, segundo o ministro, há déficit de pelo menos mil auditores fiscais, o que prejudica a fiscalização.

Fonte de Pesquisa: Agência Senado – 11/02/2015

3. Terceirização: PL 4.330 é desarquivado e está pronto para votação em plenário.

A votação do projeto em plenário depende do presidente da Câmara, Eduardo Cunha (PMDB-RJ), que precisa incluir a matéria na ordem do dia. Essa decisão é tomada no âmbito do Colégio de Líderes.

O requerimento para desarquivamento pedia o retorno à tramitação do PL 1.621/07, do deputado Vicentinho (PT-SP), anexado ao PL 4.330. Dessa forma, todas as proposições que versam sobre terceirização são resgatadas para iniciar a tramitação de onde pararam no encerramento da legislatura no dia 31 de janeiro de 2015.

A informação é do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), alertando que nesta fase do debate sobre o tema, o movimento sindical precisa ficar atento, pois há forte tendência de o projeto ir à frente, tendo em vista a composição da Câmara empossada no dia 1º de fevereiro de 2015.

"Trata-se de uma composição mais conservadora, com uma bancada empresarial que manteve sua força e poder, com 220 representantes na Câmara. Enquanto a bancada sindical, que na legislatura passada tinha 83 representantes na Casa, agora tem 51", assinala o DIAP, complementando: "Com esta correlação de forças tão desigual, o movimento sindical terá de atuar muito mais no Congresso e com mais vigor, a fim de ocupar os espaços de negociação para não ser surpreendido com decisões que lhe afetam, sem ser ouvido".

Senado

Ainda segundo o Departamento, é importante lembrar que pode voltar à tramitação no Senado projeto idêntico ao PL 4.330. Trata-se do PLS 87/10. Assim, a atenção deve estar voltada também para o Senado Federal.

O PLS 87 foi arquivado no final da legislatura, mas poderá ser desarquivado mediante requerimento de qualquer senador, com apoio de 27 colegas. De autoria do ex-senador Eduardo Azeredo (PSDB-MG) aguardava parecer para discussão e votação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ). Caso retorne ao debate na CCJ ainda será apreciado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa.

Fonte de Pesquisa: DIAP – 11/02/2015

4. Rede de hospitais é condenada em R\$ 500 mil por assédio moral e conduta antissindical.

Chefes de setores ameaçavam subordinados, inibindo a participação em sindicatos

“Fala-se tanto em humanização do tratamento dado ao paciente, que às vezes, quem está no comando, se esquece de que os funcionários também são humanos e que estão lá para prestar assistência a outros humanos”. O depoimento marcante retrata o sentimento de um ex-empregado da Associação das Pioneiras Sociais – Rede Sarah de Hospitais – após ser demitido da Instituição.

Este e outras dezenas de depoimentos estão contidos na Ação Civil Pública (ACP) da procuradora Jeane Carvalho de Araújo Colares, que buscou a condenação da Rede.

A Instituição foi condenada em R\$ 500 mil por dano moral coletivo, além de estar proibida de adotar qualquer conduta que iniba o exercício do direito de associação ou sindicalização ou que configure assédio moral. A multa por descumprimento é de R\$ 50 mil.

Entenda o caso:

O Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal (MPT-DF) recebeu denúncias de que o Hospital impediu a criação do Sindsarah – Sindicato que tinha o intuito de defender os interesses dos empregados da Instituição – e também não reconhecia o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília (Sindsaúde) como representante da categoria.

A partir de tentativa de participação nestes movimentos sindicais, vários trabalhadores sofreram assédio moral, ameaças e demissões injustificadas, como consta nas provas obtidas pelo MPT, disponíveis na ACP.

Em depoimento em juízo, uma das testemunhas afirma que o coordenador responsável pela unidade em que trabalhava perguntou das suas pretensões sindicais, alegando que nenhum envolvimento seria tolerado. Logo após a demissão de um colega, este mesmo coordenador avisou que se a testemunha prestasse depoimento ao MPT, estaria “assinando sua carta de demissão”.

Na investigação do MPT, a procuradora Jeane Colares ressalta que vários são os processos trabalhistas com o tema assédio moral, tendo como ré a Rede Sarah de Hospitais.

Para ela, “o problema da Rede Sarah de Hospital não se resume à criação do Sindsarah, pois é contrária à defesa de seus trabalhadores por qualquer sindicato, inclusive pelo Sindsaúde. Os empregados parecem viver constantemente inibidos de exercer o legítimo direito de associação”.

O juiz Acélio Ricardo, da 9ª Vara do Trabalho de Brasília também condenou a prática e afirmou que “deliberadamente e de forma persistente, a ré afrontou o direito de livre associação dos seus empregados. Agrediu verbalmente pelos mais variados motivos. Agiu com desprezo aos trabalhadores em diversas ocasiões, violando, sistematicamente, o dever de respeito à pessoa. Não observou o dever de urbanidade. Deve receber a devida reprimenda.”

Ele complementa que a prova testemunhal é farta, com provas de que a chefia pressionava os empregados a não se engajarem no movimento sindical, configurando típica conduta de assediador.

A Decisão tem efeito em todo o território nacional, exceto quanto à questão do assédio moral para o Estado do Maranhão, por já existir ação judicial com idêntico objeto na região.
(0001089-76.2013.5.10.0009)

Fonte de Pesquisa: Ministério Público do Trabalho 10ª Região – 12/02/2015

5. MTE atualiza profissões no Cadastro Brasileiro de Ocupações.

O Ministério do Trabalho e Emprego incluiu no Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) 14 novas ocupações, com destaque para a inclusão dos profissionais Condutores de Turismo de Aventura e Condutores de Turismo de Pesca, realizada em parceria com o Ministério do Turismo e Ministério da Pesca, além da participação de trabalhadores que exercem a ocupação e entidades responsáveis pela formação desses profissionais.

A inclusão de ocupações na CBO permite inventariar as atividades desempenhadas pelos condutores de turismo, contribuindo diretamente no mapeamento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizadas para o exercício das atividades e servirá também para referenciar a capacitação desses profissionais.

A atualização da Classificação Brasileira de Ocupações ocorre todo ano e tem como foco rever descrições mediante incorporação ou supressão de ocupações e famílias ocupacionais, de acordo com a movimentação do mercado de trabalho.

Segundo o secretário de Políticas Públicas de Emprego do MTE, Silvani Pereira, “é visível que o mercado de trabalho passa por profundas transformações cujas causas têm natureza variadas, sejam econômica, tecnológica, política, cultural ou de costume. Estas mudanças – que envolvem entre outros aspectos novos conteúdos, condições e requisitos para o trabalho – contribuem para o surgimento de oportunidades de trabalho em novas ocupações”, salientou.

As inclusões ou revisões passarão a ser disponibilizadas na CBO a partir da segunda quinzena de fevereiro.

Veja a listagem das profissões que serão incluídas ou alteradas na CBO:

- Fiscal de atividades urbanas
- Cerimonialista
- Conductor de máquinas (bombeador)
- Conductor de máquinas (mecânico)
- Conductor de Turismo de aventura
- Conductor de Turismo de pesca
- Gerontólogo
- Higienista Ocupacional
- Marinheiro Auxiliar de Convés

- Marinheiro Auxiliar de Máquinas
- Mototaxista
- Naturólogo
- Profissional de Relações com Investidores
- Técnico em higiene ocupacional

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – 10/02/2015

6. Extinção ou paralisação das atividades empresariais impede estabilidade de dirigente sindical.

Um trabalhador, eleito membro do conselho fiscal do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cambuí-MG para o triênio 2014/2017, ajuizou reclamação contra sua ex-empregadora, alegando que sua despedida, em 17/02/2014, foi ilegal, já que teria estabilidade provisória garantida até 09/01/2018. Requereu a indenização substitutiva dos salários e demais vantagens, entre a data da dispensa até o fim da estabilidade provisória, tendo em vista que a reclamada paralisou suas atividades empresariais.

Mas nem o Juízo de 1º Grau e nem a 7ª Turma do TRT-MG, que julgou o recurso do reclamante, deram razão a ele. Em seu voto, a juíza relatora convocada, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, destacou que a estabilidade provisória conferida aos dirigentes ou representantes sindicais está fundamentada no inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal, ao dispor que "é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei". E acrescentou que a matéria é regulamentada pelo caput e os parágrafos 3º e 4º do artigo 543 da CLT.

A magistrada esclareceu que o artigo 522 da CLT estabelece que a administração do sindicato é exercida tanto pela diretoria como pelo conselho fiscal, sendo os membros de ambos os órgãos eleitos pela assembleia geral. Portanto, segundo frisou, os membros do conselho fiscal, efetivos e suplentes, eleitos para o exercício de cargo de representação sindical, por força de lei, são portadores da garantia no emprego.

Mas, no caso, a reclamada paralisou suas atividades empresariais, o que torna inviável a reintegração do reclamante ou mesmo o pagamento da indenização substitutiva da estabilidade provisória, nos termos do item IV da Súmula 369 do TST.

No entender da magistrada, a garantia de emprego estabelecida no inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e no artigo 543 da CLT apresenta escopo coletivo, relacionado à proteção da liberdade sindical, bem como à defesa dos direitos e interesses da categoria, não resguardando, propriamente, a posição jurídica personalíssima do empregado ocupante de cargo de dirigente ou representante sindical. "Assim, a paralisação das atividades empresariais, na base de representação profissional, implica a perda do objeto da estabilidade provisória", fundamentou. Acompanhando esse entendimento, a Turma negou provimento ao recurso do reclamante.

Fonte de Pesquisa: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 03/02/2015.

7. Proposta obriga empregador a pagar plano de saúde para trabalhadores.

Está em análise na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 451/14, do deputado Eduardo Cunha (PMDB-RJ), que torna obrigatória a concessão de plano de saúde a trabalhadores urbanos e rurais por parte do empregador. A PEC acrescenta o dispositivo na lista das garantias fundamentais dos trabalhadores previstas no artigo 7º da Constituição.

Para fazer jus ao benefício, o cidadão terá de comprovar a existência de vínculo empregatício, mediante carteira de trabalho assinada.

De acordo com a PEC, os trabalhadores domésticos também terão direito ao plano de saúde, mas, nesse caso, o benefício dependerá ainda de regulamentação em lei.

Direito de todos

Eduardo Cunha informa que se baseou no artigo 196 da Lei Maior, que proclama o direito de todos à saúde. Ele argumenta que, para garantir a validação desse direito, é necessário que haja ações e serviços de promoção do bem-estar da população.

“Por isso, entendo que o trabalhador urbano e rural deve ter como garantia fundamental plano de assistência à saúde, oferecido pelo empregador em decorrência de vínculo empregatício”, afirma.

Tramitação

A proposta será analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) quanto à admissibilidade. Caso seja aprovada, será examinada por uma comissão especial criada especialmente para essa finalidade. Em seguida, será votada pelo Plenário, em dois turnos. Íntegra da proposta: PEC-451/2014.

Fonte de Pesquisa: Agência Câmara Notícias – 30/01/2015

8. Formulário digital de seguro-desemprego entra em vigor a partir de abril.

A partir de abril de 2015, a comunicação de dispensa de funcionários e o requerimento de seguro-desemprego deverão ser realizados por meio de plataforma digital do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o "Empregador Web".

A ferramenta foi criada com o objetivo de substituir o formulário manual para modernizar o processo e reduzir as possibilidades de fraudes no benefício trabalhista. Para acessá-la, o empregador precisa ter acesso à Internet e, também, possuir Certificação Digital, um arquivo identificador da Receita Federal que funciona como um Documento Eletrônico de Identidade.

Para dispensar um funcionário, a empresa deverá acessar o site do Empregador-Web e preencher as informações da demissão no Requerimento de Seguro-Desemprego (RSD), as quais serão enviadas automaticamente para o MTE. Um formulário impresso em papel comum deverá ser entregue ao trabalhador para que, após o sétimo dia de dispensa, ele possa dar entrada no

benefício em uma rede de atendimento do ministério, portando os demais documentos necessários.

As unidades de atendimento, então, acessam o sistema para checar a veracidade dos dados para liberar a concessão do benefício em parcelas mensais a partir de 30 dias.

Na justificativa do ministério, as vantagens do novo sistema serão sentidas por todos: trabalhador, empregador e governo. Para o empregado, a plataforma promete agilizar o acesso ao seguro-desemprego, integrando-o com as ações de intermediação e de qualificação profissional. Para as empresas, a intenção é reduzir custos com a substituição de formulários manuais por digitais, além de modernizar o processamento dos dados. E, para o governo, a segurança do processo é o principal destaque, com a mitigação de fraudes.

Na avaliação do vice-presidente financeiro da Associação das Empresas de Serviços Contábeis de São Paulo (Aecon-SP), Carlos Alberto Baptistão, o sistema é positivo e contribuirá com o trabalho dos contadores, geralmente os responsáveis pelos procedimentos de demissão nas empresas. "Tudo que vem para diminuir a sonicação e facilitar o trabalho é bem-vindo. Para o empresário em si não muda nada, mas para o contador a novidade será bem-vinda se funcionar. Para o governo poderá coibir fraudes e, para o trabalhador, haverá a segurança de que o documento estará disponível para ele receber o seguro-desemprego", comenta.

O assessor jurídico da Fecomercio-SP, Leandro Almeida, concorda. "É mais uma evolução para tentar de alguma forma acelerar os procedimentos junto aos trabalhadores. No futuro, espero que todo o sistema seja informatizado, incluindo a parte do empregado. Quanto mais conseguir informatizar as ações fiscais, mais rápidos os processos tendem a ser", avalia.

Baptistão, da Aecon-SP, no entanto, cita que a plataforma deveria contar com ambiente para testes. "Somos a favor da ferramenta, mas precisa de um ambiente de testes, para contar com sugestões dos contabilistas antes de colocar o sistema como obrigatório". O vice-presidente da associação comentou que, quando tentou importar os dados do sistema contábil que utiliza para a ferramenta do MTE, algumas informações ficaram para trás. E, para relatar a falha, não encontrou um campo para sugestões.

Por enquanto, o uso do sistema é opcional e, de acordo com o MTE, algumas empresas já utilizaram a ferramenta, como o banco Santander, a Itatiaia Móveis, Gestamp Paraná, CSN Construções e Incorporações, Transportadora Itamaracá, entre outras.

Empresários com dúvidas sobre o Empregador-Web podem acessar o manual do usuário aqui. Os requerimentos impressos em gráficas serão aceitos na rede de atendimento do MTE até 31 de março de 2015.

Fonte de Pesquisa: Fecomercio-SP – 28/01/2015

9. Grupo Pão de Açúcar é multado por descumprir norma coletiva que proibiu trabalho em 1º de maio. Ação movida pelo Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, Filiado à UGT.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo da Companhia Brasileira de Distribuição (Grupo Pão de Açúcar) contra decisão que aplicou multa de R\$ 100 por empregado por descumprimento de cláusula coletiva que vedava o trabalho no feriado de 1º de maio de 2005, Dia do Trabalhador. A Turma afastou o argumento da empresa de que havia acordo coletivo tácito que permitia o trabalho na data.

A multa foi aplicada pelo juízo da 22ª Vara do Trabalho de São Paulo, em ação de cumprimento ajuizada pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo, filiado à UGT, que alegou descumprimento, pelo Pão de Açúcar, do acordo coletivo de trabalho (ACT) em que ficou conveniado que os empregados representados pelo sindicato não deveriam prestar serviço em três feriados no ano, sendo um deles o Dia do Trabalhador, sob pena de incidência de multa. Segundo a sentença, não havia controvérsia de que a empresa submeteu seus empregados ao trabalho naquela data, tendo, inclusive, confessado o fato na própria defesa.

O juízo de primeiro grau salientou que a empregadora, ao fazer o pagamento dobrado do trabalho no feriado, concedendo vale-transporte e refeição, "nada mais fez que cumprir o ditame legal pertinente, de modo que tal conduta, de modo algum, afasta a incidência da multa pactuada". O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) manteve a sentença, destacando que não havia como acolher o primeiro argumento do recurso da empresa, "pois não existe juridicamente acordo coletivo tácito".

O Regional explicou que a norma coletiva firmada pelo sindicato, com anuência da assembleia-geral, representa "a mais efetiva vontade da categoria", manifestada tanto pelos trabalhadores como pelo empregador, de forma expressa, no acordo juntado aos autos e que, portanto, não poderia ser substituída tacitamente por outra. A empresa recorreu contra a decisão, mas o recurso de revista teve seguimento negado no TRT, levando-a a interpor agravo de instrumento ao TST, buscando desbloquear o recurso.

TST

Relator do agravo de instrumento, o ministro Augusto César Leite de Carvalho esclareceu que, além do impedimento da Súmula 126 do TST, que veda o reexame de fatos e provas, a discussão envolvia interpretação de cláusula coletiva de trabalho, exigindo, para o conhecimento do apelo, a demonstração de divergência jurisprudencial (artigo 896, b, da CLT). No entanto, na avaliação do relator, o único julgado apresentado para confronto de teses não tratava de fatos idênticos aos dos autos, e sim de lei municipal de funcionamento em domingos e feriados. "No caso dos autos o acordo coletivo de trabalho proíbe apenas o trabalho em três feriados por ano, com descumprimento num desses dias, justamente no dia 1º de maio", ressaltou.

Fonte de Pesquisa: Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho – 11/02/2015

LEGISLAÇÃO**1. Portaria Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE nº 3 de 26/01/2015 – DOU 30/01/2015 - Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros.**

Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros.

A Secretária de Políticas Públicas de Emprego - SUBSTITUTA, no uso das atribuições que lhe conferem os artigos 10 e 28 do Anexo I ao Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, com as redações dadas pelo Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008 e Decreto nº 7.015, de 24 de novembro de 2009 e

Considerando o disposto nos artigos 1º e 48 do Anexo V à Portaria nº 483, de 15 de setembro de 2004, e

Considerando a Portaria nº 369, de 2013, deste Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que regulamenta a emissão de descentralização de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), prevista no art. 14, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

Considerando a implantação da versão 3.0 do Sistema Informatizado da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPSWEB), que moderniza a emissão de CTPS pelos postos emissores do documento; e

Considerando a necessidade de atualização das normas utilizadas pelos órgãos emissores de CTPS para brasileiro,

Resolve:

Art. 1º O atendimento ao cidadão interessado na solicitação de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiro será feita pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego e, mediante a celebração de Acordo de Cooperação Técnica, pelos órgãos e entidades estaduais e municipais da Administração direta e indireta do Poder Executivo.

§ 1º A CTPS somente poderá ser solicitada pelo próprio interessado nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de seus conveniados, conforme previsão contida no art. 15 do Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 2º A CTPS será entregue ao interessado pessoalmente, mediante identificação digital, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data constante no protocolo de atendimento.

§ 3º Caso não haja no Sistema Informatizado de emissão de CTPS (CTPSWEB) a imagem da digital, o emissor deverá fazer constar no respectivo sistema a entrega do documento após a assinatura do recibo.

§ 4º Excepcionalmente, a CTPS poderá ser entregue a terceiro, mediante apresentação de procuração pública, registrada em cartório, específica para retirada da Carteira.

§ 5º O Acordo de Cooperação Técnica, de que trata o caput desse artigo, será regulamentado por norma específica.

Art. 2º A CTPS será fornecida mediante a apresentação dos seguintes documentos:

I - Documento oficial de identificação civil que contenha nome do interessado; data, município e estado de nascimento; filiação; nome e número do documento com órgão emissor e data de emissão;

II - Cadastro de Pessoa Física (CPF);

III - Comprovante de residência com CEP;

IV - Certidão de Nascimento ou Casamento para comprovação obrigatória do estado civil;

§ 1º Excepcionalmente, nos casos em que houver impeditivo operacional para emitir o documento informatizado, deverá ser exigido à apresentação de (01) uma foto 3X4, fundo branco, com ou sem data, colorida e recente, que identifique plenamente o solicitante.

§ 2º Todos os documentos apresentados pelo interessado devem estar legíveis, em bom estado de conservação, serem originais, admitindo-se, excepcionalmente, a apresentação de cópias dos documentos, desde que estejam autenticadas em cartório.

§ 3º No caso de o solicitante ainda não possuir o CPF, a Superintendência, Gerência ou Agência Regional do Trabalho e Emprego expedirá o número do CPF no ato do atendimento, desde que o interessado apresente o Título de eleitor e haja a aprovação da Receita Federal.

Art. 3º A emissão de 2ª via de CTPS far-se-à mediante apresentação dos documentos constantes no art. 2º desta Portaria, além de documentação complementar e obrigatória para os casos especificados abaixo:

§ 1º No caso da emissão de 2ª Via por motivo de roubo, furto, extravio ou perda:

I - Boletim de ocorrência policial;

II - Comprovação obrigatória, por parte do interessado, do número da CTPS anterior, que pode ser feita por meio de um dos seguintes documentos:

- a) cópia da ficha de registro de empregado com carimbo do CNPJ da empresa;
- b) extrato do PIS/PASEP ou FGTS;
- c) requerimento do seguro desemprego;

d) termo de rescisão do contrato de trabalho, homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou pelo Ministério Público, ou pela Defensoria Pública, ou pelo Sindicato de classe, ou por um juiz de paz.

§ 2º No caso da emissão de via de Continuação da CTPS, apresentar a CTPS anterior, onde deverá ser comprovado o preenchimento total dos espaços de pelo menos um dos campos. Os campos ainda não esgotados devem ser inutilizados com carimbo próprio, antes da devolução do documento ao trabalhador.

§ 3º No caso da emissão de 2ª via por Inutilização da via anterior:

I - apresentar a CTPS anterior inutilizada;

II - apresentar comprovante do número da CTPS inutilizada, caso ele não esteja legível no próprio documento apresentado.

§ 4º Será inutilizada a CTPS que apresentar emendas, rasuras, falta ou substituição de fotografia; não contiver a data de expedição do documento, assinatura do emissor; assinatura do interessado, salvo exceções previstas no § 2º, do art. 5º, e na alínea "b" e "c", inciso II, do art. 6º desta Portaria.

§ 5º Não é considerado motivo para emissão de 2ª via de CTPS a alegação de:

- a) substituição do modelo manual para o informatizado;
- b) atualização exclusiva de fotografia do documento;

Art. 4º Com base na Lei nº 12.037, de 01 de Outubro de 2011, a CTPS será aceita como documento de identificação civil.

§ 1º para identificação civil, só será aceita a CTPS modelo informatizado;

§ 2º não será aceita, para identificação civil, a CTPS anterior de brasileiro que foi emitida em caráter temporário;

Art. 5º A CTPS não será emitida para menor de quatorze anos ou para falecido, exceto nos casos que houver ordem ou autorização judicial, sendo obrigatório o lançamento no sistema

informatizado de emissão (CTPSWEB) e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da CTPS;

Art. 6º Na impossibilidade da apresentação dos documentos listados no art. 2º, desta Portaria, devido aos casos de calamidade pública e mediante autorização da Coordenação de Identificação de Registro Profissional (CIRP), a CTPS será excepcionalmente emitida com validade máxima e improrrogável de 90 (noventa) dias, com base em declarações verbais do interessado, firmadas por duas testemunhas, fazendo-se constar o fato na primeira folha de "Anotações Gerais", consoante o disposto no art. 17 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e seus parágrafos, utilizando-se para isto modelo próprio de carimbo.

Parágrafo único. A CTPS, emitida nas condições prevista no "caput" deste artigo, só pode ser feita uma única vez para o mesmo interessado, exceto se for decretado novo estado de calamidade pública no seu local de residência.

Art. 7º No caso de o interessado encontrar-se hospitalizado ou cerceado de sua liberdade por motivo de prisão é necessário o deslocamento do emissor para a coleta dos dados imprescindíveis para emissão da CTPS, observando o seguinte:

§ 1º Se o interessado hospitalizado estiver inconsciente, a CTPS somente será emitida quando houver ordem ou autorização judicial, sendo obrigatório o lançamento no sistema informatizado de emissão (CTPSWEB) e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da CTPS;

§ 2º Na impossibilidade de recolher a assinatura e coletar a impressão digital do interessado hospitalizado, deve-se emitir a CTPS com impedimentos de assinatura e digital.

§ 3º A emissão de CTPS para detento só será feita mediante assinatura de convênio do posto de atendimento do MTE com órgão competente e/ou na condição de mutirões previamente acordados e oficializados;

Art. 8º As imagens colhidas para a confecção da CTPS devem obedecer às seguintes especificações:

I - Da fotografia:

a) deve retratar o busto do requerente (cabeça, pescoço e parte do tórax do indivíduo), na medida de 3cm x 4cm;

b) não pode estampar o fotografado de perfil, ou com traje que sugira estar desnudo ou com a face coberta por cabelos, véu ou óculos escuros; trajando chapéu, boné, bandana ou qualquer outro objeto que encubra a cabeça, de modo a interferir na perfeita visualização das características do rosto do requerente, com exceção para os casos que for observado hábito e cultura religiosa ou deficiência visual;

c) não deve conter qualquer objeto pessoal ou estampa que faça apologia às drogas, ao racismo, à violência ou a qualquer outro fato que atente contra a paz social.

II - Da Assinatura:

a) não pode conter rasuras;

b) quando o interessado não souber assinar a sua CTPS, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "Não alfabetizado";

c) quando o interessado estiver impedido de assinar, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio.

III - Da digital:

a) será colhida a impressão digital do polegar direito do interessado. Na sua falta colhe-se a impressão digital do polegar esquerdo e na falta de ambos colhe-se a impressão digital de qualquer dedo da mão, fazendo-se o registro no campo das anotações gerais, identificando-se inclusive o dedo utilizado;

b) na impossibilidade temporária ou permanente de coletar a impressão digital do interessado, deve-se efetuar no campo a ela destinado, o lançamento "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio.

Art. 9º As anotações referentes às alterações de identidade de titulares de CTPS, devidamente comprovada por prova documental, podem ser efetuadas pelos postos emissores do documento, conforme caput e Parágrafo único do art. 32, da CLT.

§ 1º São consideradas alterações de identidade:

I - alteração da data de nascimento, por decisão judicial;

II - alteração de nome em virtude de mudança do estado civil (casamento, separação, divórcio, viuvez);

III - alteração de nome, em virtude de mudança de sexo;

IV - alteração voluntária de nome, por decisão judicial; e

V - inclusão/alteração do nome do pai e/ou mãe; bem como alteração, inclusão ou exclusão do nome ou sobrenomes do titular da CTPS em virtude de adoção, negativa/reconhecimento de maternidade ou de paternidade.

§ 2º As alterações de que trata o "caput" desse artigo serão efetuadas na página destinada a alteração de identidade da CTPS, não sendo, portanto, motivo de emissão de nova via do documento, com exceção dos motivos constantes nos itens III e IV.

Art. 10. A personalização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será feita, exclusivamente, pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego.

Art. 11. Quando da emissão de 2ª via de CTPS, é obrigatório o lançamento do número e série das Carteiras anteriores do interessado, no sistema de emissão informatizado (CTPSWEB) e a anotação, em campo específico da CTPS.

Art. 12. A CTPS para índio deverá ser emitida como a qualquer outro brasileiro, sem discriminação, na conformidade do disposto na Lei nº 6.001/1973, assegurados todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e previdenciárias.

Art. 13. Ao artesão, devidamente habilitado, será aposto quando da emissão ou apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o carimbo regulamentado através da Portaria nº 02, de 03 de abril de 1987, do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma que a legislação dispuser.

Art. 14. Até o dia 05 (cinco) do mês subsequente, as Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego e os Postos Conveniados não informatizados deverão encaminhar à Superintendência de seu Estado, devidamente preenchido, o Relatório de Emissão de CTPS do mês anterior.

Art. 15. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação desta Portaria serão orientados por Instruções Normativas e/ou solucionados pela Coordenação de Identificação de Registro Profissional (CIRP).

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Portaria nº 1, de 28 de Janeiro de 1997, artigo 4º da Portaria nº 210, de 29 de abril de 2008, desta Secretaria de Políticas Públicas e Emprego.

Sinara Neves Ferreira

2. Lei nº 13.097, de 19/01/2015 – DOU de 20/01/2015 – Altera a Lei nº 10.820/2003, que rege a autorização de descontos em folha de pagamento, entre outras providências

A **PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

[...]

CAPÍTULO I

DAS OPERAÇÕES DE CRÉDITO COM DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Art. 52. A Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos.

.....

§ 3º Os empregados de que trata o caput poderão solicitar o bloqueio, a qualquer tempo, de novos descontos.

§ 4º O disposto no § 3o não se aplica aos descontos autorizados em data anterior à da solicitação do bloqueio.” (NR)

“Art. 2º

I - empregador, a pessoa jurídica assim definida pela legislação trabalhista e o empresário a que se refere o Título I do Livro II da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil;

.....

IV - mutuário, empregado que firma com instituição consignatária contrato de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil regulado por esta Lei;

.....

VI - instituição financeira mantenedora, a instituição a que se refere o inciso III do caput e que mantém as contas para crédito da remuneração disponível dos empregados;

VII - desconto, ato de descontar, na folha de pagamento ou em momento anterior ao do crédito devido pelo empregador ao empregado como remuneração disponível ou verba rescisória, o valor das prestações assumidas em operações de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil; e

VIII - remuneração disponível, os vencimentos, subsídios, soldos, salários ou remunerações, descontadas as consignações compulsórias.

.....” (NR)

“Art. 3º

II - tornar disponíveis aos empregados, bem como às respectivas entidades sindicais que as solicitem, as informações referentes aos custos referidos no § 2º; e

III - efetuar os descontos autorizados pelo empregado, inclusive sobre as verbas rescisórias, e repassar o valor à instituição consignatária na forma e no prazo previstos em regulamento.

.....” (NR)

“**Art. 4º**

§ 1º (VETADO).

.....

§ 3º Na hipótese de ser firmado um dos acordos a que se referem os §§ 1º ou 2º e sendo observados e atendidos pelo empregado todos os requisitos e condições nele previstos, inclusive as regras de concessão de crédito, não poderá a instituição consignatária negar-se a celebrar o empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil.

.....

§ 8º Fica o empregador ou a instituição consignatária obrigada a disponibilizar, inclusive em meio eletrônico, a opção de bloqueio de novos descontos.” (NR)

“**Art. 5º** O empregador será o responsável pelas informações prestadas, pelo desconto dos valores devidos e pelo seu repasse às instituições consignatárias, que deverá ser realizado até o quinto dia útil após a data de pagamento ao mutuário de sua remuneração disponível.

§ 1º O empregador, salvo disposição contratual em contrário, não será corresponsável pelo pagamento dos empréstimos, financiamentos e arrendamentos concedidos aos seus empregados, mas responderá como devedor principal e solidário perante a instituição consignatária por valores a ela devidos em razão de contratações por ele confirmadas na forma desta Lei e de seu regulamento que deixarem, por sua falha ou culpa, de ser retidos ou repassados.

§ 2º Na hipótese de comprovação de que o pagamento mensal do empréstimo, financiamento ou arrendamento tenha sido descontado do mutuário e não tenha sido repassado pelo empregador, ou pela instituição financeira mantenedora, na forma do § 5º à instituição consignatária, fica esta proibida de incluir o nome do mutuário em cadastro de inadimplentes.

§ 3º Na hipótese de ocorrência da situação descrita no § 2º, é cabível o ajuizamento de ação de depósito, nos termos do Capítulo II do Título I do Livro IV da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, em face do empregador, ou da instituição financeira mantenedora, se responsável pelo desconto, na forma do § 5º, e de seus representantes legais.

.....

§ 5º O acordo firmado entre o empregador e a instituição financeira mantenedora poderá prever que a responsabilidade pelo desconto de que trata o caput será da instituição financeira mantenedora.” (NR)

[...]

DILMA ROUSSEFF
Marivaldo de Castro Pereira
Tarcísio José Massote de Godoy
Antônio Carlos Rodrigues
Manoel Dias
Arthur Chioro
Armando Monteiro
Eduardo Braga
Nelson Barbosa
Ricardo Berzoini
Gilberto Kassab
Alexandre Antonio Tombini
Luís Inácio Lucena Adams
Eliseu Padilha
Guilherme Afif Domingos

- Íntegra da Lei nº 10.820/2003: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.820.htm
- Íntegra da Lei nº 13.097/2015:
http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13097.htm